NADZWYCZAJNY

Materiały zawarte w biuletynie mogą być przez redakcję dowolnie przerabiane i przedrukowywane bez podawania źródła

Agencja Prasowa Antykomunistyczna

BIULETYN STOWARZYSZENIA SAMOOBRONA SPOŁECZNA

A. P. A.

Wychodzi raz na tydzień

REDAKCJA i ADMINISTRACJA WARSZAWA I, Al. NA SKARPIE 75 m. 37	ROK II	Warszawa, dn. 25 Stycznia 1938 r.	Nr 4 (87)

Sensacyjne instrukcje Kominternu

W swej kreciej robocie, Komintern nie opuszcza żadnej możliwości, metody czy środka, które tylko mogłyby przynieść mu korzyści. Etyka, moralność, zasady szlachetnej gry — wszystko to jest obce sługusom Moskwy.

Perfidia płatnych agentów przekracza wszelkie granice.

Ale chyba szczytem wszystkiego jest dokument, który poniżej publikujemy.

Jest to opracowana w najdrobniejszych szczegółach instrukcja o rozbijackiej robocie w organizacjach o kierunkach lewicowych. Wykonana za granicą — rozesłana została ostatnio do wszystkich ważniejszych komórek komunistycznych w Polsce.

Zdekonspirowanie jej wobec całego społeczeństwa polskiego — jest rzeczą b. ważną.

Znajomość instrukcji, a tym samym nowych metod akcji kominternu pozwoli wielu organizacjom i ich działaczom na uniknięcie sideł, zastawianych przez czerwonych podpalaczy.

*

* *

1. Wprowadzenie rozkładu do organizacji (Wrogich)

„Wstąpienie do organizacji. W tym celu potrzebni są ludzie, bądź fanatycznie oddani sprawie, będący zdania, że dla dobra sprawy wszystko jest dozwolone, że cel nie tylko usprawiedliwia, lecz również uświęca każdy środek, lub doskonali artyści, którzy zgadzają się na pracę dla pieniędzy, lub w obawie przed represjami lub rewelacjami. Niezbędne jest rozciągnięcie ścisłej kontroli nad ich pracą.

Pierwsi są oczywiście, o wiele więcej wartościowi, lecz powinni być mocni pod względem moralnym, gdyż praca ta strasznie demoralizuje.

Wstępując do organizacji, trzeba dać dowód największej ostrożności i powściągliwości. Pracy tej nie należy prowadzić z pośpiechem. O ile było wiadome, że należeliście przedtem do wrogiej organizacji, trzeba stopniowo od niej się oddalać, udając niezadowolonego lub rozczarowanego.

Będzie lepiej, jeżeli zostaniecie zaproszeni do upatrzonej organizacji. Jeżeli zaś wstępujecie z własnej inicjatywy, czyńcie to stopniowo, w żadnym wypadku nie ujawniajcie na początku zachwytu z powodu organizacji. Udajcie, że się stopniowo przejmujecie nową ideą. Zmuśćcie do tego, by was przekonywano, czasem oponujcie, tylko stopniowo poddawajcie się namowom i argumentom. Stopniowo przyłączajcie się do pracy organizacji, rozpoczynając od najmniejszej. Nie żądajcie zaufania — trzeba najpierw zdobyć sobie opinię dobrego, skromnego pracownika. Jeżeli się to uda, uczyńcie z siebie niezastąpionego pracownika i dopiero wtedy przystępujcie do realizacji podstawowego zadania.

2. Dyskredytacja kierowników

1) Trzeba dyskredytować najlepszych szeregowych pracowników ze składu wrogiej organizacji. Trzeba wskazywać na to, że obecnie spełniają oni dobrze swój obowiązek, lecz niewiadomo, co uczynią w odpowiedzialnej chwili: „Z pewnością stchórzą".

Dyskredytując ich w oczach szeregowych członków, dyskredytujcie ich przez to w oczach kierowniczych władz organizacji.

2) Trzeba dyskredytować kierownictwo, poczynając od postaci drugorzędnych. Łatwiej zdyskredytować te postacie. Po ich zdyskredytowaniu trzeba udawać zdziwienie, że tego rodzaju ludzi powołano na odpowiedzialne stanowiska, będzie to stanowić podkop pod wyższe kierownicze czynniki organizacji. Niebezpiecznie jest rozpoczynać odrazu od dyskredytowania wyższych czynników.

3) Dyskredytując kogokolwiek, trzeba to czynić stopniowo, rozpoczynając od przyjacielskich żartów, przechodząc stopniowo do szyderstwa i wystawiania dyskredytowanego na pośmiewisko. Oddzielną metodę stanowią plotki o życiu, bodaj prywatnym, osób dyskredytowanych. Rozsiewając plotki, trzeba dbać o to, by były w pewnym stopniu prawdopodobne.

4) Dobrze jest wskazywać na nadużycia władzy, popełnione przez poszczególnych reprezentantów kierowniczych czynników, na ich nienormalność, nieudolność, na brak taktu w stosunku do szeregowych członków. Po tej drodze trzeba kroczyć z dołu ku górze.

Po należytym podważeniu autorytetu kierowników, przechodzi się do następnego stadium akcji:

NADZWYCZAJNY

BIULETYN STOWARZYSZENIA SAMOOBRONA SPOŁECZNA

Wychodzi raz na tydzień

REDAKCJA i ADMINISTRACJA WARSZAWA 1, Al. NA SKARPIE 75 m. 37	ROK II	Warszawa, dn. 25 Stycznia 1933 r.	Nr 4 (87)

Sensacyjne instrukcje Kominternu

W swej kreciej robocie, Komintern nie opuszcza żadnej możliwości metody czy środka, które tylko mogłyby przynieść mu korzyści. Etyka, moralność, zasady szlachetnej gry — wszystko to jest obce singu... Moskwy.

Perfidia płatnych agentów przekracza wszelkie granice.

Ale chyba szczytem [illegible] jest dokument, który [illegible] publikujemy.

Jest to opracowana w najdrobniejszych szczegółach instrukcja o rozbijackiej robocie w organizacjach o kierunkach lewicowych. Wykonana za granicą — rozesłana została ostatnio do wszystkich ważniejszych komórek komunistycznych w Polsce.

Zdekonspirowanie jej wobec całego społeczeństwa polskiego — jest rzeczą b. ważną.

Znajomość instrukcji, a tym samym nowych metod, jakich Komintern używa wobec organizacjom i ich działaczy na [illegible] przez [illegible]

*

1. Wprowadzenie rozkładu do organizacji (Wrogich)

„Wstąpienie do organizacji. W tym celu potrzebni są ludzie, bądź fanatycznie oddani sprawie, będący zdania, że dla dobra sprawy wszystko jest dozwolone, że cel nie tylko usprawiedliwia, lecz również uświęca każdy środek, lub doskonali artyści, którzy zgadzają się na pracę dla pieniędzy, lub w obawie przed represjami lub rewelacjami. Niezbędne jest rozciągnięcie ścisłej kontroli nad ich pracą.

Pierwsi są oczywiście, o wiele więcej wartościowi, lecz powinni być mocni pod względem moralnym, gdyż praca ta strasznie demoralizuje.

Wstępując do organizacji, trzeba dać dowód największej ostrożności i powściągliwości. Pracy tej nie należy prowadzić z pośpiechem. O ile było wiadomo, że należeliście poprzednio do wrogiej organizacji, trzeba stopniowo od niej się oddalać, udając niezadowolonego lub rozczarowanego

Będzie lepiej, jeżeli zostaniecie zaproszeni do upatrzonej organizacji. Jeżeli zaś wstępujecie z własnej inicjatywy, czyńcie to stopniowo, w żadnym wypadku nie ujawniajcie na początku zachwytu z powodu organizacji. Udajcie, że się stopniowo przejmujecie nową ideą. Zmuście do tego, by was przekonywano, czasem oponujcie, tylko stopniowo poddawajcie się namowom i argumentom. Stopniowo przyłączajcie się do pracy organizacji, rozpoczynając od najmniejszej. Nie [illegible] — trzeba najpierw zdobyć sobie opinię dobrego, skromnego pracownika. Jeżeli się to uda, uczyńcie z siebie [illegible] i dopiero wtedy przystępujcie do realizacji podstawowego zadania.

2. Dyskredytacja kierowników

1) Trzeba dyskredytować najlepszych szeregowych pracowników ze składu wrogiej organizacji. Trzeba wskazywać na to, że obecnie spełniają oni dobrze swój obowiązek, lecz [illegible] to uczynią w odpowiedniej chwili. O [illegible] wnoszą [illegible].

Dyskredytując ich w oczach szeregowych członków, dyskredytujcie ich przez to w oczach kierowniczych władz organizacji.

2) Trzeba dyskredytować kierownictwo, poczynając od [illegible]. Łatwiej zdyskredytować te [illegible]. Po ich zdyskredytowaniu trzeba udawać zdziwienie, że tego rodzaju ludzi powołano na odpowiedzialne stanowiska, będzie to stanowić podkop pod wyższe kierownicze czynniki organizacji [illegible] dyskredytowania wyższych czynników.

3) Dyskredytacja [illegible] stopniowo, rozpoczynając od przyjacielskich żartów, przechodząc stopniowo do szyderstwa i wystawiania dyskredytowanego na pośmiewisko. Oddziałującą metodą [illegible] życiu, bądź prywatnym, osób dyskredytowanych. Rozsiewając plotki, trzeba dbać o to, by były w [illegible] prawdopodobne.

4) Dobrze jest wskazywać na nadużycia władzy, popełnione przez poszczególnych przedstawicieli kierowniczych czynników, na ich nienormalność [illegible], na brak taktu w stosunku do szeregowych członków. Po tej [illegible] trzeba kroczyć z dołu ku górze.

Po należytym podważeniu autorytetu kierowników, przechodzi się do następnego stadium akcji:

3. Dyskredytowanie techniki pracy

1) przez twierdzenie, że praca prawodzona jest nieudolnie i wolno;

2) że kierownicy wysuwają przed organizacją zadania, które sprzyjają ich osobistym ambicjom, powiększają ich osobiste lub społeczne znaczenie lub przynoszą im korzyści materialne.

3) przez wskazywanie na niepotrzebność i małostkowość codziennej pracy;

4) przez udzielanie podczas sporów poparcia stanowiska najbardziej leniwych i nieudolnych członków, mówiąc, że w chwili poważnej, odpowiedzialnej pracy będą niewątpliwie na pierwszym miejscu.

4. Psucie stosunków pomiędzy członkami organizacji

Jedną z podstaw mocy organizacji jest zaufanie i przyjaźń pomiędzy jej członkami. Trzeba tę przyjaźń zniszczyć. Istnieją ku temu liczne środki: gra na ambicjach, twierdzenie, że ten czy inny pracuje więcej, cieszy się zaś mniejszym wpływem. Można wywołać spór o stopniu korzyści, przysparzanej przez pracę tego czy innego członka. Można wywołać spory w toku pracy, wskazując członkowi, że jego praca jest wyzyskiwana przez innych. Czasem dobrze jest wykorzystać osobiste stosunki pomiędzy dwoma członkami dla stworzenia dwóch wrogich grup, czasem bez ich wiedzy.

Trzeba rozpowszechniać pogłoski o prywatnym, rodzinnym życiu poszczególnych członków, w pierwszym szeregu o kierownikach.

O ile prowadzący akcję dysponuje środkami materialnymi, osiągnięcie celu jest znacznie ułatwione. Można zaprosić do restauracji, udzielić pomocy w trudnej chwili i przez to łatwo zyskać sprzymierzeńca. Nie wolno jednak werbować wtajemniczonych agentów — mogą zdradzić.

Po zniszczeniu autorytetu kierownictwa, po zdyskredytowaniu i wstrzymaniu technicznej pracy, można przejść do głównego celu — do niszczenia idei przeciwnika.

5. Rozpowszechnianie pogłosek

Cele rozpowszechniania pogłosek mogą być różne: wywołanie paniki wśród przeciwników, lub podniecenia nastrojów wśród zwolenników, dyskretacja przeciwników, zatarcie śladów, skierowanie uwagi ludności w określonym kierunku itd.

Pogłoska powinna być ciekawa, lub dowcipna, lub trwożna. Pogłoska powinna być prawdopodobna, z tego powodu najlepiej jest, jeżeli się wie z góry o mającym nastąpić wydarzeniu, przygotować zawczasu pogłoskę, zawierającą interpretację tego wydarzenia. Pogłoska powinna zawierać ciekawe szczegóły.

Trzeba mieć na uwadze możność ukrycia źródła pogłoski — z tego powodu lepiej jest, jeżeli się ją rozpowszechni z kilku miejsc odrazu. Najlepszy wstęp do puszczenia pogłoski w obieg: „Powiem Pani, lecz proszę tego nie powtarzać".

Szybkość rozpowszechniania się pogłosek jest ogromna.

6. Dyskredytacja idei

Gdy autorytet jest obalony, praca techniczna wstrzymana, trzeba przejść do przygotowania rozłamu w organizacji. Atak na idee, jak na kierowników, powinien być atakiem stopniowym — trzeba zaczynać od drugorzędnych tez i poglądów, tworzyć „prawicowe" i „lewicowe" odchylenia.

O ile autorytet kierowników został podważony, organizacja nie potrafi oprzeć się odchyleniom. Trzeba rozwinąć zamiłowania do ideologicznych sporów na drugorzędne tematy, zamieniając w ten sposób służbę idei przez scholastyczne spory.

Gdy kierownictwo zostało pozbawione autorytetu, stosunki osobiste pomiędzy członkami zepsute, praca techniczna wstrzymana, idea zaś utraciła moc przekonywującą, przekształcając się na temat sporów, trzeba stopniowo odejść, gdyż organizacja wszystko jedno, skazana jest na zagładę, zdemaskowanie zaś was może jedynie wstrzymać naturalne umieranie, wywołać reakcję i uniemożliwić wam dalszą akcję na terenie innych organizacyj". (APA)

Redaktor odpowiedzialny: **MARIAN ARTEMSKI.**

Druk Zakł. Graf. Tow. Wyd. „Bluszcz" — Warszawa, Solec 87.

3. Dyskredytowanie techniki pracy

1) przez twierdzenie, że praca prawodzona jest nieudolnie i wolno;

2) że kierownicy wyzywają przez organizację zadania, które sprzyjają ich osobistym ambicjom, powiększają ich osobiste lub społeczne znaczenie lub przynoszą im korzyści materialne.

3) przez wskazywanie na niepotrzebność i małostkowość codziennej pracy;

4) przez udzielanie podczas sporów poparcia stanowiska najbardziej leniwych i nieudolnych członków, mówiąc, że w chwili poważnej, odpowiedzialnej pracy będą niewątpliwie na pierwszym miejscu.

4. Psucie stosunków pomiędzy członkami organizacji

Jedna z podstaw mocy organizacji jest zaufanie i przyjaźń pomiędzy jej członkami. Trzeba te przyjaźń zniszczyć. Istnieją ku temu liczne środki: gra na ambicjach, twierdzenie, że ten czy inny pracuje więcej, cieszy się zaś mniejszym wpływem. Można wywołać spór o stopniu korzyści, przypadanej przez pracę tego czy innego członka. Można wywołać spory w toku pracy, wskazując członkowi, że jego praca jest wyzyskiwana przez innych. Czasem dobrze jest wykorzystać osobiste stosunki pomiędzy dwoma członkami dla stworzenia dwóch wrogich grup, czasem bez ich wiedzy.

Trzeba rozpowszechniać pogłoski o prywatnym, rodzinnym życiu poszczególnych członków, w pierwszym szeregu o kierownikach.

O ile prowadzący akcję dysponuje środkami materialnymi, osiągnięcie celu jest znacznie ułatwione. Można zaprosić do restauracji, udzielić pomocy w trudnej chwili i przez to [illegible] zyskać sympatię [illegible]. Nie wolno [illegible] wtajemniczonych agentów — mogą zdradzić.

Po zniszczeniu autorytetu kierownictwa, po zdyskredytowaniu i wstrzymaniu technicznej pracy, można przejść do głównego celu — do [illegible] idei przeciwnika.

5. Rozpowszechnianie pogłosek

Cele rozpowszechniania pogłosek mogą być różne: wywołanie paniki wśród przeciwników, lub podniecenia nastrojów wśród zwolenników, dyskretacja przeciwników, zatarcie śladów, skierowanie uwagi ludności w określonym kierunku itd.

Pogłoska powinna być ciekawa, lub dowcipna, lub trwożna. Pogłoska powinna być prawdopodobna, z tego powodu najlepiej jest, jeżeli się wie z góry o mającym nastąpić wydarzeniu przygotować zawczasu pogłoskę, zawierającą interpretację tego wydarzenia. Pogłoska powinna zawierać ciekawe szczegóły.

Trzeba mieć na uwadze możność ukrycia źródła pogłoski — z tego powodu lepiej jest, jeżeli się ją rozpowszechnia z kilku miejsc odrazu. Najlepszy wstęp do puszczenia pogłoski w obieg: „Powiem Pani, lecz proszę tego nie powtarzać".

Szybkość rozpowszechniania się pogłosek jest ogromna.

6. Dyskredytacja idei

Gdy autorytet jest zachwiany, praca technicznie wstrzymana, trzeba przejść do przygotowania rozłamu w organizacji. Atak na ideę, jak na kierowników, powinien być [illegible] — trzeba [illegible], [illegible] „prawowierni" i „rewizjoniści".

O ile autorytet kierowników został podważony, organizacja nie potrafi oprzeć się odchyleniom. Trzeba rozwinąć zamiłowania do ideologicznych sporów na drugorzędne tematy, zamieniając w ten sposób służbę idei przez scholastyczne spory.

Gdy kierownictwo zostało pozbawione autorytetu, stosunki pomiędzy członkami zepsute, praca techniczna wstrzymana, idea zaś utraciła moc przekonywającą, przekształcając się na temat sporów, trzeba stopniowo odejść, gdyż organizacja wszystko jedno skazana jest na rozpad, zdemaskowanie zaś was może jedynie wstrzymać naturalne umieranie, wywołać reakcję i uniemożliwić wam dalszą pracę na terenie innych organizacyj". (APA)

Redaktor odpowiedzialny: MARIAN ARTEMSKI

Druk Zakł. Graf. Tow. Wyd. „Blusacs" — Warszawa, [illegible] 87.